



PLANO DE INTEGRIDADE DA FCP

Versão nº 01

Brasília - 2018

DECLARAÇÃO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO

Apresentamos aos colaboradores da FUNDAÇÃO CULTURAL PALMARES (FCP) e à sociedade o Plano de Integridade da FCP.

Este Plano de Integridade foi aprovado pelo Comitê de Governança da Palmares, instituído pela Portaria FCP nº 248, de 03 de outubro de 2018, em 30 de novembro de 2018.

Pautado pelos valores da Igualdade de Oportunidades, Combate ao Racismo, Direito à Memória e ao Legado da Cultura, Respeito à Diversidade Cultural, e Plena Cidadania Cultural definidos pela Portaria FCP nº 56, de 15 de março de 2018, que “Aprova o Planejamento Estratégico para o período 2018 – 2019 e estabelece as diretrizes para a Gestão Estratégica no âmbito da Fundação Cultural Palmares” comprometemo-nos a zelar pelo cumprimento, monitoramento e atualização tempestivos desses valores e das medidas definidas neste Plano, de forma a alcançar o valor público dos resultados da FCP esperados pela Sociedade brasileira.

Contamos com o apoio de cada um – líderes, servidores, fornecedores, terceirizados, estagiários, a comunidade afro-brasileira, demais colaboradores e cidadãos –, dentro de sua área de atuação, para atingirmos objetivo tão importante ao nosso País.

Por acreditarmos que a Integridade é essencial para que vícios, fraudes e atos de corrupção sejam evitados ou combatidos, subscrevemo-nos.

SUMÁRIO

I.	APRESENTAÇÃO	01
II.	ESTRUTURA DE GOVERNANÇA	01
III.	FUNDAMENTOS DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE	02
IV.	INFORMAÇÕES SOBRE O ÓRGÃO	03
V.	COMPROMETIMENTO E APOIO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO	05
VI.	UNIDADE RESPONSÁVEL E INSTÂNCIAS DE INTEGRIDADE	07
VII.	GERENCIAMENTO DE RISCOS À INTEGRIDADE	10
VIII.	MONITORAMENTO E ATUALIZAÇÃO PERIÓDICA	19
	Anexo I. Mapa Estratégico da FCP 2018 – 2019	20
	Anexo II. Mapa de Riscos de Integridade e Medidas de Tratamento	21
	Anexo III. Compilação das Propostas do Comitê de Governança acerca de Medidas de Tratamento de Riscos	23

I – APRESENTAÇÃO

O Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017, traz a integridade como um dos princípios da governança pública. Por este motivo, e em atendimento às determinações da Portaria CGU n.º 1.089/2018, a Fundação Cultural Palmares (FCP) desenvolveu este Plano de Integridade.

Este Plano de Integridade da FCP apresenta a estrutura de Governança do Órgão, ressaltando as suas principais atribuições em relação ao Programa de Integridade, disposto no Art. 19 do Decreto nº 9.203/2017 e se fundamenta nos quatro eixos de atuação do, a saber:

-  Comprometimento e Apoio da Alta Administração;
-  Unidade Responsável e Instâncias de Integridade;
-  Gerenciamento dos Riscos à Integridade;
-  Estratégias de Monitoramento contínuo.

O Plano de Integridade da FCP foi desenvolvido e aprovado pelo Comitê de Governança estabelecido pela Portaria FCP nº 248, de 03 de outubro de 2018 em 30/11/2018¹.

II – ESTRUTURA DE GOVERNANÇA

Na Fundação Cultural Palmares, o Comitê de Governança é constituído pelas seguintes Unidades²:

Presidência da FCP

Chefia de Gabinete da FCP

Auditoria Interna

Departamento de Fomento e Promoção da Cultura Afro-Brasileira

Departamento de Proteção ao Patrimônio Afro-Brasileiro;

Centro Nacional de Informação e Referência da Cultura Negra

¹ Processo SEI nº 01420.102875/2018-02

² Portaria FCP nº 248, de 03 de outubro de 2018, Art. 3º.

Coordenação Geral de Gestão Estratégica

Coordenação Geral de Gestão Interna

Procuradoria Federal

O Comitê de Governança conta com a Coordenação-Geral de Gestão Estratégica como unidade responsável pela coordenação, execução e monitoramento do Programa de Integridade.³

III – FUNDAMENTOS DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE

O Programa de Integridade da Fundação Cultural Palmares foi elaborado em estrita observância à missão, à visão, aos valores organizacionais estabelecido em seu Planejamento Estratégico⁴, cujo Mapa Estratégico é apresentado no Anexol:

MISSÃO

Transformar a cultura afro-brasileira em caminho para o desenvolvimento sócio econômico da população negra.

VISÃO

Consolidar-se como instituição de referência na articulação, formulação e execução de políticas públicas voltadas para a cultura negra.

VALORES

Os valores da FCP são elementos que direcionam o comportamento de seus líderes e colaboradores e as ações institucionais, pois consolidam um conjunto de convicções dominantes e crenças básicas necessárias ao cumprimento da sua estratégia. Por meio desses valores, é possível afirmar e tornar previsível o modo de agir dos integrantes da FCP perante o seu público-alvo primordial – a população afro-brasileira – e à sociedade no geral:

 *Igualdade de Oportunidades.*

³ Portaria FCP nº 308, de 13 de novembro de 2018.

⁴ Portaria nº 56, de 15 de março de 2018.

-  *Combate ao Racismo.*
-  *Direito à Memória.*
-  *Respeito à Diversidade Cultural.*
-  *Plena Cidadania Cultural.*

IV – INFORMAÇÕES SOBRE O ÓRGÃO

A Fundação Cultural Palmares, criada em 22 de agosto de 1988, pela Lei nº 7.668, é a primeira instituição pública voltada para a preservação e a promoção dos valores culturais, sociais e econômicos decorrentes da influência negra na formação da sociedade brasileira. Ela atua em três eixos fundamentais para promover a inclusão da população afro-brasileira no rol de direitos previsto pela Constituição: o social, o cultural, e o de gestão da informação. Figura, ainda, como referência na promoção, fomento e preservação das manifestações culturais negras e no apoio e difusão à implementação do Art. 26 A da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional⁵, que torna obrigatório o ensino das Histórias da África e Afro-brasileira nas escolas.

Figura 1. Cadeia de Valor da Fundação Cultural Palmares



⁵ Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.

A relação desses eixos de atuação é representada na Cadeia de Valor da FCP (Figura 1), estruturada em 5 macroprocessos, a saber:

Proteção e Preservação - compreende um conjunto de processos relacionadas à proteção, preservação e promoção da identidade das comunidades dos remanescentes de quilombos (CRQ) e das comunidades religiosas de matriz africana. Processos ligados ao apoio e articulação de ações culturais, sociais e econômicas com vistas à sustentabilidade desses grupos tradicionais. Processos relacionados ao acompanhamento da regularização fundiária das CRQ dos já certificadas, bem como processos relacionados ao acompanhamento dos processos de licenciamento ambiental de empreendimentos que incidam sobre comunidades remanescentes de quilombos. Processos relacionados à assistência jurídica às comunidades quilombolas prevista e ao acompanhamento de demandas judiciais e de garantia de direitos relacionadas às CRQ.

Promoção e Fomento – processos voltados ao fomento, valorização e promoção da cultura e do patrimônio cultural afro-brasileiro. Processos de fortalecimento da política para a cultura negra, subsidiando a formulação de diretrizes para a implantação de ações de promoção da cultura afro-brasileira. Processos de promoção do acesso de grupos culturais aos mecanismos de fomento para fortalecer iniciativas de promoção da cultura negra.

Informação e Referência – processos relacionados à promoção de estudos, pesquisas e de produção e sistematização de dados e informações relativas à cultura afro-brasileira. Processos de disseminação de informações qualificadas de temática negra. Processos de apoio à difusão da história e cultura afro-brasileira na rede de ensino.

Gestão Estratégica – processos relacionados ao planejamento estratégico, à gestão de processos, ao monitoramento da gestão, à gestão da integridade e de riscos e à melhoria e fortalecimento institucional.

Gestão Interna – processos ligados ao gerenciamento, disciplinamento e suporte às atividades internas da FCP. Inclui processos de suporte relacionados à capacitação e gestão de pessoas, suporte tecnológico, logística, gestão orçamentária e financeira, gestão de convênios e termos de fomento, entre outras.

Por meio desses macroprocessos, é possível afirmar que a FCP é a mais importante instituição federal na oferta de produtos e serviços relacionados à

preservação da cultura negra brasileira, tendo o importante papel de liderar o exercício dos direitos e garantias individuais e coletivas da população negra em suas manifestações culturais.

Nesse processo, a Palmares conta com o apoio de instituições públicas, tais como: a Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial – SEPPIR/PR; o Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional – IPHAN; o próprio Ministério da Cultura, órgão a que se vincula; o Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária – INCRA/SEAD; o Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade – ICMBio; o Instituto Brasileiro de Meio Ambiente – IBAMA; o Departamento Nacional de Produção Mineral – DNPM; o Ministério das Comunicações – MC; o Ministério da Educação- MEC.

Importa destacar ainda que a FCP gere o mais relevante patrimônio da cultura afro-brasileira: o Monumento Nacional Serra da Barriga, onde se situa o Parque Memorial Quilombo dos Palmares. Este patrimônio foi reconhecido em 2017 como *Patrimônio Cultural do Mercosul* pela Comissão Mercosul Cultural do Mercosul. O reconhecimento, além de proporcionar um destaque regional para este bem acautelado pelo IPHAN gerou uma série de compromissos assumidos nas *Diretrizes de Gestão* e Plano de Ação do Dossiê de candidatura ao reconhecimento⁶.

V – COMPROMETIMENTO E APOIO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO

O Art. 4º do Decreto nº 9.203/2017 estabelece as diretrizes da governança pública, entre as quais cabe destacar:

“(…)

V – fazer incorporar padrões elevados de conduta pela alta administração para orientar o comportamento dos agentes públicos, em consonância com as funções e as atribuições de seus órgãos e de suas entidades;

“(…)”

A partir dessa diretriz, a FCP envolveu-se em um processo estruturante de modernização institucional, que ao mesmo tempo foi liderado, como envolveu

⁶ Dossiê de Candidatura da Serra da Barriga, Parte Mais Alcantilada – Quilombo dos Palmares a Patrimônio Cultural do MERCOSUL. Disponível em http://www.palmares.gov.br/wp-content/uploads/2018/03/Dossie_serra-da-barriga.pdf.

diretamente a alta administração do Órgão. Nessa esteira, o Planejamento Estratégico para o período de 2018-2019, publicado em 16 de março de 2018, foi fruto de um extenso trabalho de reflexão dos dirigentes e colaboradores da FCP ao longo do ano de 2017.

As medidas de integridade desenvolvidas partiram do comprometimento e apoio da alta administração pública consignado no objetivo estratégico “implantar mecanismos de governança” do Mapa Estratégico da FCP. Nessa esteira, é possível citar as seguintes ações:

 A instituição do Comitê de Governança da FCP, por meio da Portaria n.º 248, de 03 de outubro de 2018.

 A instituição da Unidade Responsável pelo Programa de Integridade, bem como atribuir as competências correspondentes aos processos e funções estabelecidos na Portaria CGU nº 1.089/2018, por meio da Portaria nº 308, de 13 de novembro de 2018.

 A designação dos servidores para compor a Comissão de Ética da FCP, por meio da Portaria nº 142, de 17 de abril de 2017.

 A elaboração do presente Plano de Integridade, aprovado pelo Comitê de Governança da FCP em 30/11/2018.

A FCP publicará até dezembro de 2018 normativo estabelecendo os conceitos, responsabilidades e diretrizes na *gestão de processos* e instituindo áreas responsáveis para liderar esse processo. Esta iniciativa apoiará a consolidação do Programa de Integridade na FCP ao garantir o suporte necessário para o mapeamento e melhoria dos processos relacionados à integridade e à gestão de riscos.

Atualmente, os resultados de monitoramento bimestral da execução do Planejamento Estratégico por meio das Reuniões de Análise Estratégica (RAE) são insumos para a avaliação dos objetivos estratégicos e de desempenho dos dirigentes da FCP, de acordo com os indicadores criados para o período 2018-2019⁷.

⁷ Ver anexo II da Portaria nº 56/2018.

VI – UNIDADE RESPONSÁVEL E INSTÂNCIAS DE INTEGRIDADE

Reportando mais uma vez ao Art. nº 4 do Decreto nº 9.203/2017, que estabelece as diretrizes de governança pública, cabe destacar o que segue:

“(…)

V – definir formalmente as funções, as competências e responsabilidades das estruturas e dos arranjos institucionais; e

“(…)”

Nesse condão, a Portaria CGU nº 1.089/2018 em seu Art. 6º estabelece o seguinte:

Art. 6º - Para o cumprimento do disposto no inciso III do art. 5º desta Portaria, os órgãos e as entidades deverão atribuir a unidades novas ou já existentes as competências correspondentes aos seguintes processos e funções:

I - promoção da ética e de regras de conduta para servidores, observado, no mínimo, o disposto no Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994, no Decreto nº 6.029, de 1º de fevereiro de 2007, e na Resolução nº 10, de 29 de setembro de 2008, da Comissão de Ética Pública - CEP;

II - promoção da transparência ativa e do acesso à informação, observado no mínimo o disposto na Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, no Decreto nº 7.724, de 16 de maio de 2012, e na Resolução nº 11, de 11 de dezembro de 2017, da CEP;

III - tratamento de conflitos de interesses e nepotismo, observado no mínimo o disposto na Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013, no Decreto nº 7.203, de 4 de junho de 2010, e na Portaria Interministerial nº 333, do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão e do Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União, de 19 de setembro de 2013;

IV - tratamento de denúncias, observado, no mínimo, o disposto na Lei nº 13.460 de 26 de junho de 2017, na Instrução Normativa Conjunta nº 1 da Corregedoria-Geral da União e da Ouvidoria-Geral da União, de 24 de

FUNDAÇÃO CULTURAL PALMARES
Plano de Integridade. Versão nº 1. Brasília – 2018.

junho de 2014, e na Instrução Normativa nº 1 da Ouvidoria-Geral da União, de 5 de novembro de 2014;

V - verificação do funcionamento de controles internos e do cumprimento de recomendações de auditoria, observado no mínimo o disposto na Instrução Normativa CGU nº 03, de 9 de junho de 2017, e da Instrução Normativa CGU nº 08, de 6 de dezembro de 2017; e

VI - implementação de procedimentos de responsabilização, observado, no mínimo, o disposto no Decreto nº 5.480, de 30 de junho de 2005, na Portaria CGU nº 335, de 30 de maio de 2006, na Portaria CGU nº 1.043, de 24 de julho de 2007, e na Portaria CGU nº 1.196, de 23 de maio de 2017.

A Portaria FCP nº 308/2018, ao instituir a unidade responsável pela coordenação, execução e monitoramento do Programa de Integridade no âmbito do Órgão, aproveitou o ensejo para atribuir essas competências:

“Art. 4º Conforme disposto no Art. 6º da Portaria CGU nº 1.089 de 25 de abril de 2018, ficam atribuídas as competências correspondentes aos seguintes processos e funções às seguintes unidades, titular e comissão:

I – à Comissão de Ética da FCP: promoção da ética e de regras de conduta para servidores; tratamento de conflito de interesses e nepotismo e adoção do sistema SeCI da CGU;

II – ao Gabinete da Presidência: promoção da transparência ativa e do acesso à informação; tratamento de denúncias e adoção dos sistemas e-SIC e e-OUV;

III – ao Auditor Chefe: verificação do funcionamento dos controles internos e do cumprimento das recomendações de auditoria e pela adoção do sistema Monitor - Web;

IV – à Divisão de Administração de Pessoas da Coordenação-Geral de Gestão Interna: implementação de procedimentos de responsabilização do Sistema de Correição do Poder Público Federal e adoção do sistema CGU-PAD; e

V – à Coordenação de Logística da Coordenação-Geral de Gestão Interna: implementação de procedimento de responsabilização de Entes

Privados e adoção do Sistema de Gestão de Procedimentos de Responsabilização de Entes Privados - CGU-PJ.

a) Comissão de Ética

A Comissão de Ética, conforme pode ser observado no Inciso I do Art. 4º da Portaria nº 308/2018 destacado acima, passou a assumir as competências relacionadas ao tratamento de conflito de interesses e nepotismo, além da promoção da ética e de regras de conduta dos servidores.

Seus membros foram designados pela Portaria nº 142, de 17 de abril de 2017, alterada pela Retificação publicada no D.O.U. nº 66, de 6 de abril de 2018, seção 2, p. 6 e pela Retificação publicada no D.O.U. nº 79, de 25 de abril de 2018, seção 2, p. 5.

b) Ouvidoria Interna

A FCP não possui uma unidade específica para tratar das competências relativas à Ouvidoria Interna. No entanto, as atribuições relacionadas à promoção da transparência ativa e do acesso à informação, ao tratamento de denúncias, bem como, a adoção dos sistemas e-SIC e e-OUV estão designadas ao Gabinete da Presidência da FCP.

c) Corregedoria Interna

De forma análoga, as atividades de Corregedoria Interna estão designadas à Divisão de Administração de Pessoas da Coordenação-Geral de Gestão Interna, em conformidade com o Inciso IV do Art. 4º da Portaria FCP nº 308/2018, apresentado acima.

d) Auditoria Interna

As Atividades de Auditoria Interna compõem as atribuições do Auditor Chefe, conforme estabelecido no Regimento Interno da FCP e pelo Inciso III do Art. 4º da Portaria nº 308/2018.

VII – GERENCIAMENTO DE RISCOS À INTEGRIDADE

No que tange ao gerenciamento de riscos à integridade, é estabelecida a seguinte diretriz de governança pública:

“(…)

VI – implementar controles internos fundamentados na gestão de risco, que privilegiará ações estratégicas de prevenção antes de processos sancionadores;

(Art.º 4 do Decreto nº 9.203/2017)”

Nesse aspecto, a Portaria CGU nº 1.089/2018 determina que os planos de integridade contenham “o levantamento dos principais riscos e medidas para o seu tratamento”.

No que tange a definição de risco, adota-se no âmbito desse plano a definição da Controladoria-Geral da União:

“evento relacionado a corrupção, fraudes, irregularidades e/ou desvios éticos e de conduta, que possa comprometer os valores e padrões preconizados pela instituição e a realização de seus objetivos”⁸

Para a identificação, avaliação, resposta e monitoramento aos riscos de integridade da FCP adotou-se como referência o *Manual para Implementação de Programas de Integridade – Orientações para o setor público* elaborado pela CGU.

O Mapa de Calor foi elaborado com base nos seguintes critérios:

PROBABILIDADE: refere-se à possibilidade de ocorrência do evento, categorizada da seguinte forma:

- Muito baixa (1) - baixíssima probabilidade de o evento ocorrer;
- Baixa (2) - o evento ocorre raramente
- Média (3) - o evento já ocorreu algumas vezes
- Alta (4) - o evento já ocorreu repetidas vezes e provavelmente voltará a ocorrer.

⁸ Plano de Integridade da CGU, página 15.

IMPACTO: refere-se à gravidade das consequências para a FCP, caso o evento se concretize:

- Muito baixo (1) - consequências insignificantes caso o evento ocorra;
- Baixo (2) - consequências menores em processos e atividades menores;
- Médio (3) - consequências relevantes em processo e atividades secundários ou consequências menores em processos e atividades primárias;
- Alto (4) = consequências relevantes em processos prioritárias.

A avaliação de cada risco é obtida por meio da multiplicação do valor da probabilidade pelo valor de impacto, resultando em valores que variam de 1 a 16. A partir do resultado da avaliação, os riscos são classificados conforme o quadro a seguir:

Quadro 1 – Classificação dos riscos a partir da pontuação

Avaliação de Riscos (P x I)	Pontuação
Crítico	Entre 12 e 16
Alto	Entre 8 e 9
Moderado	Entre 4 e 6
Baixo	Entre 1 e 3

Para melhor entendimento da classificação de riscos, as pontuações obtidas na avaliação de probabilidade e de impacto são dispostas em dois eixos perpendiculares, formando a Matriz de Risco:

Quadro 2 - Matriz de Riscos da FCP

IMPACTO	Alto	4	Moderado	Alto	Crítico	Crítico
	Médio	3	Baixo	Moderado	Alto	Crítico
	Baixo	2	Baixo	Moderado	Moderado	Alto
	Muito Baixo	1	Baixo	Baixo	Baixo	Moderado
			1	2	3	4
			Muito Baixa	Baixa	Média	Alta
PROBABILIDADE						

A partir da utilização destes instrumentos, o Comitê de Governança da FCP, com o apoio da Coordenação-Geral de Gestão Estratégica, unidade responsável pela coordenação, execução e monitoramento do Programa de Integridade da FCP, identificou e avaliou 23 (vinte três) riscos apresentados na Tabela 1 abaixo.

Tabela 1 – Riscos à Integridade Identificados

PROCESSO	OBJETIVOS DO PROCESSO	Nº	RISCOS DO PROCESSO
Ouvidoria	Receber e encaminhar denúncias	1	Alegação de desconhecimento dos servidores quanto aos canais de denúncias existentes
		2	Dificuldade de acompanhamento do denunciante acerca das ações resultantes de denúncia
		3	Baixa utilização dos dados relativos às denúncias para o aprimoramento de processos e melhoria da gestão

Tabela 1 – Riscos à Integridade Identificados (cont.)

PROCESSO	OBJETIVOS DO PROCESSO	Nº	RISCOS DO PROCESSO
Correição	Implementar procedimentos de Responsabilização	4	Insuficiência de servidores capacitados para atuar como membros de comissões de sindicância e processos administrativos disciplinares
		5	Alegação de desconhecimento dos servidores quanto aos seus deveres e possíveis penalidades
		6	Ausência de estrutura apropriada para as ações de correição
Auditoria Interna	Avaliar o funcionamento dos controles internos	7	Ausência de sistemática para monitoramento das recomendações emitidas pela auditoria interna e órgãos de controle interno e externo.
		8	Baixa interação do Auditor com a Diretoria
		9	Baixo índice e cumprimento das recomendações, emitidas em relatórios de auditoria, pelos gestores.
Transparência	Promover a transparência ativa e acesso à informação	10	Falta de divulgação e atualização de informações de transparência ativa, conforme Guia de Transparência para órgãos e entidades do Poder Executivo Federal
		11	Ausência de divulgação de compromissos públicos da Alta Administração por meio de agenda
		12	Possível divulgação de informações sigilosas devido à ausência de classificação do sigilo de informações

Tabela 1 – Riscos à Integridade Identificados (cont.)

PROCESSO	OBJETIVOS DO PROCESSO	Nº	RISCOS DO PROCESSO
Ética	Promover a ética e regras de condutas	13	Ausência de regras claras para a ocupação e/ou acumulação de cargos em comissão, funções de confiança e gratificações
		14	Ausência de orientação restringindo o recebimento de representantes de empresas por servidor desacompanhado e sem registro formal
		15	Ausência de códigos de ética e conduta específico da FCP
		16	Desconhecimento da Comissão de Ética e de seus componentes pelos colaboradores da FCP
		17	Alegação de desconhecimento dos servidores quanto às normas de ética e conduta
Conflito de Interesses e Nepotismo	Tratar casos de conflito de interesses e nepotismo	18	Ausência de procedimentos formais de verificação de laços de parentesco das pessoas nomeadas e contratadas
		19	Alegação de desconhecimento dos servidores quanto às situações que configuram conflitos de interesses
		20	Exercício de atividades privadas pelos servidores da FCP sem prévio pedido de autorização por meio do Sistema Eletrônico de Prevenção de Conflitos de Interesses (SeCI)
Gestão da Integridade	Identificar, avaliar e tratar riscos de integridade	21	Ausência de identificação de riscos de integridade específicos de cada setor da FCP
		22	Ausência de recursos humanos e incentivos para atuação nas instâncias de integridade
		23	Desconhecimento dos servidores públicos quanto ao Plano de Integridade

A avaliação dos riscos feitas pelo Comitê de Governança, cujos resultados estão apresentados no Anexo II, identificou 4 (quatro) riscos como **crítico**, 8

(oito) como **alto**, 10 (dez) como **moderado** e apenas um como **baixo**. A síntese dos resultados está apresentada no Mapa de Calor abaixo.

Quadro 3 – Mapa de Calor dos Riscos à Integridade

IMPACTO	Alto 4		RISCO 5	RISCOS: 7 e 21	RISCO 4
	Médio 3		RISCOS: 1, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 17, 18, 19	RISCOS: 2, 3, 13 14, 15, 22, 23	RISCO 6
	Baixo 2	RISCO 20	RISCO 16		
	Muito Baixo 1				
		Muito Baixa 1	Baixa 2	Média 3	Alta 4
		PROBABILIDADE			

O Tratamento dos riscos à integridade pela Fundação Cultural Palmares foi proposto para o Comitê de Governança, cujos integrantes apresentaram sugestões para a mitigação dos riscos. A partir desse rol inicial de sugestões, a Coordenação-Geral de Gestão Estratégica elaborou um sumário, com base no qual foi formulada a proposta de plano de ação para tratamento dos riscos nos anos de 2018 e 2019.

O Plano de Ação é orientado por três dimensões de gestão dos riscos à integridade, a saber

- 64 Capacitação e disseminação das informações – capacitação dos servidores, terceirizados e estagiários nos temas relativos ao Programa de Integridade, bem como o desenvolvimento de manuais, *folders* e instrumentos de divulgação análogos para a disseminação do Programa de Integridade.

FUNDAÇÃO CULTURAL PALMARES
Plano de Integridade. Versão nº 1. Brasília – 2018.

[61] Padronização e normatização – visa identificar, mapear, padronizar, documentar e normatizar os processos e procedimentos cruciais do Programa de Integridade. Esta dimensão será orientada pelas *Diretrizes de Gestão de Processos* que serão publicadas pela FCP até dezembro de 2018.

[64] Monitoramento e avaliação – definição de processo de monitoramento contínuo deste Plano de Integridade, com base no ciclo PDCA, em metodologias definidas e indicadores elaborados, bem como o a avaliação e revisão periódica do Plano.

Todo o processo foi submetido ao Comitê de Governança que o aprovou por meio da Ata de Reunião (documento SEI nº 0053673, do Processo SEI nº 01420.102875/2018-02), que ratificou e aprovou do presente Plano de Integridade⁹. A seguir apresentamos as principais medidas adotadas no plano de ação para o tratamento dos riscos à integridade identificados no processo de elaboração deste Plano de Integridade.

Tabela 2 – Principais Medidas de Tratamento de Riscos da FCP

MEDIDA DE TRATAMENTO	RESPONSÁVEL	PRAZO
Desenvolver programa de capacitação para todos os colaboradores da FCP (Servidores, Terceirizados e Estagiários) sobre o Programa de Integridade.	Coordenação-Geral de Gestão Estratégica	de fevereiro a junho de 2018
Implementar programa de capacitação para todos os colaboradores da FCP (Servidores, Terceirizados e Estagiários) sobre o Programa de Integridade.	Divisão de Administração de Pessoas da Coordenação-Geral de Gestão Interna	de julho de 2018 a dezembro de 2018

⁹ A metodologia do processo de análise de risco da integridade com vistas à realização do presente Plano de Integridade foi deliberado na Reunião do Comitê de Governança realizada no dia 12/11/2018, que aprovou a estratégia de avaliação eletrônica dos riscos, bem como o envio de medidas de mitigação por meio eletrônico (Documento SEI nº 51.251 do Processo SEI nº 01420.103271/2018-75). A compilação e elaboração do texto final do Plano de Integridade ficou a cargo da Coordenação-Geral de Gestão Estratégica que finalizou esse texto e submeteu à apreciação do Comitê de Governança no dia 30/11/2018, para validação e, em caso de concordância, assinatura pelo SEI da ATA (Documento SEI nº 53673, do Processo SEI nº 01420.102875/2018-02).

Tabela 2 – Principais Medidas de Tratamento de Riscos da FCP (cont.)

MEDIDA DE TRATAMENTO	RESPONSÁVEL	PRAZO
Realizar campanha de mobilização e divulgar oportunidades de capacitação na área de correição para servidores da FCP	Divisão de Administração de Pessoas da Coordenação-Geral de Gestão Interna	de fevereiro a junho de 2018
Instituir a Comissão Permanente de Sindicância	Divisão de Administração de Pessoas da Coordenação-Geral de Gestão Interna	março de 2018
Mapear o processo de identificação de riscos de integridade	Área Local de Gestão de Processos (ALGP) da Coordenação-Geral de Gestão Estratégica	dezembro de 2018 a janeiro de 2019
Mapear, padronizar e documentar o processo de correição	Área Local de Gestão de Processos (ALGP) da Coordenação-Geral de Gestão Interna	fevereiro de 2018
Mapear, padronizar e documentar o processo de auditoria	Área Local de Gestão de Processos (ALGP) do Gabinete da Presidência	fevereiro de 2018
Mapear, padronizar e documentar o processo de acompanhamento e tratamento de denúncias	Área Local de Gestão de Processos (ALGP) do Gabinete da Presidência	fevereiro de 2018
Mapear, padronizar e documentar o processo de nomeação e designação de cargos e gratificações	Área Local de Gestão de Processos (ALGP) da Coordenação-Geral de Gestão Interna	fevereiro de 2018
Mapear, padronizar e documentar o processo de disponibilização de informações de transparência ativa	Área Local de Gestão de Processos (ALGP) do Gabinete da Presidência	fevereiro de 2018
Mapear o processo de verificação de laços de parentesco	Área Local de Gestão de Processos (ALGP) da Coordenação-Geral de Gestão Interna	fevereiro de 2019
Mapear o processo de verificação de conflitos de interesses	Comissão de Ética da FCP	fevereiro de 2019
Mapear, padronizar e documentar o processo de formação e disponibilização de agenda dos dirigentes e de recebimento de representantes de empresas.	Área Local de Gestão de Processos (ALGP) do Gabinete da Presidência e Área Local de Gestão de Processos (ALGP) da Coordenação-Geral de Gestão Interna	fevereiro de 2018

Tabela 2 – Principais Medidas de Tratamento de Riscos da FCP (Cont.)

MEDIDA DE TRATAMENTO	RESPONSÁVEL	PRAZO
Elaborar folders e instrumentos análogos sobre as dimensões do programa de integridade: canais e acompanhamento de denúncias; código e condutas internas dos servidores e colaboradores da PCP e da comissão de ética da FCP; conflito de interesses e nepotismo; Classificação de Documentos Sigilosos	Gabinete da Presidência (Comunicação)	março de 2018
Estabelecer um plano de monitoramento, com indicadores das dimensões do plano de integridade	Coordenação-Geral de Gestão Estratégica	março de 2019
Elabora, publicar e disseminar o código de ética e condutas internas da FCP	Comissão de Ética da FCP	fevereiro de 2018
Instituir e disseminar os procedimentos internos de ocupação e/ou acumulação de cargos em comissão, funções de confiança e gratificações	Divisão de Administração de Pessoas da Coordenação-Geral de Gestão Interna	fevereiro de 2018
Disseminar o Plano de Integridade	Coordenação-Geral de Gestão Estratégica	dezembro de 2018
Desenvolver e implementar relatório de monitoramento de auditoria	Auditor Interno	janeiro de 2018
Incluir e formalizar nas pautas das reuniões do Comitê de Governança e das RAE dos meses de junho e dezembro relatório de monitoramento das atividades de auditoria	Gabinete da Presidência	junho de 2018
Normatizar a disponibilização das agendas de dirigentes e de recebimento de representantes de empresas	Gabinete da Presidência	janeiro de 2018
Instituir a Comissão Permanente de Avaliação de Documentos Sigilosos	Gabinete da Presidência	janeiro de 2018

Tabela 2 – Principais Medidas de Tratamento de Riscos da FCP (cont.)

MEDIDA DE TRATAMENTO	RESPONSÁVEL	PRAZO
Instituir declaração de laços de parentesco nos atos de nomeação e contratação	Divisão de Administração de Pessoas da Coordenação-Geral de Gestão Interna	dezembro de 2018
Instituir e disseminar o sistema SeCI	Comissão de Ética	fevereiro de 2018

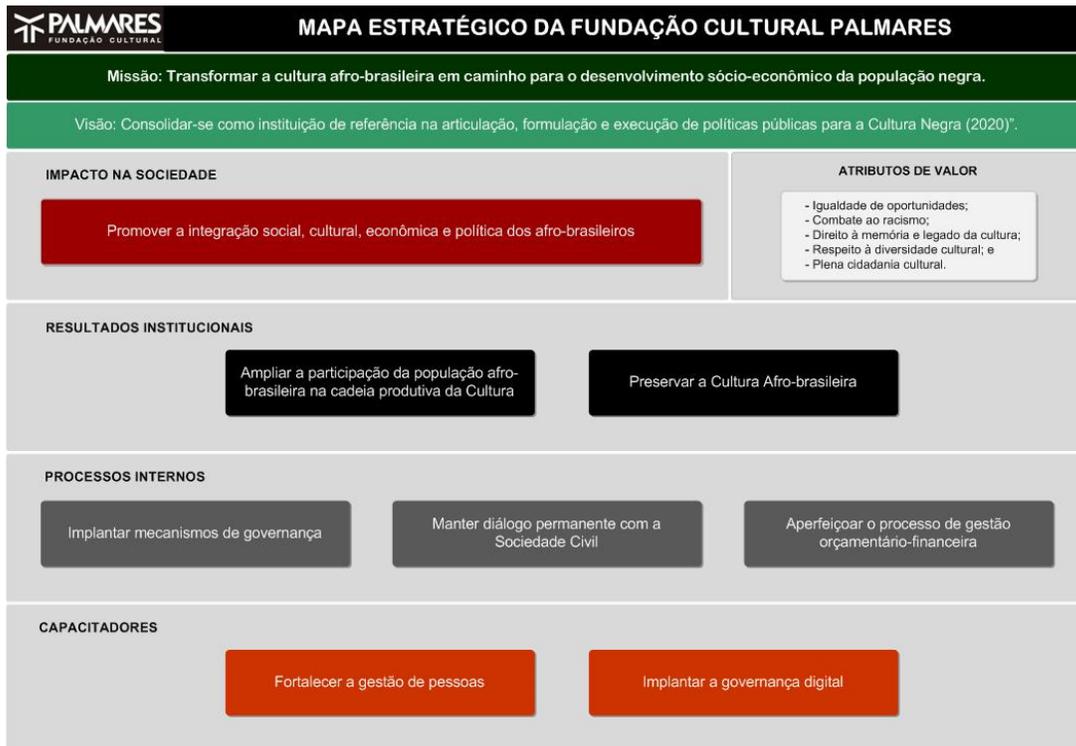
VIII – MONITORAMENTO E ATUALIZAÇÃO PERIÓDICA

A Coordenação-Geral de Gestão Estratégica elaborará relatório semestral acerca da execução deste Plano e o apresentará ao Comitê de Governança em Reunião de Análise Estratégica (RAE) específica para tratar do tema.

A proposta de atualização do Plano, que consiste na revisão, exclusão e inclusão de novos riscos e medidas de tratamento, ocorrerá semestralmente, será apresentada ao Comitê de Governança na reunião referida acima, para deliberação e posterior publicação no sítio institucional da FCP.

FUNDAÇÃO CULTURAL PALMARES
Relatório de Transição – Balanço de Gestão 2015/2018

Anexo I – Mapa Estratégico da FCP 2018 - 2019



FUNDAÇÃO CULTURAL PALMARES
Relatório de Transição – Balanço de Gestão 2015/2018

Anexo II – Avaliação dos Riscos à Integridade

AVALIAÇÃO DE RISCOS PARA O PLANO DE INTEGRIDADE DA FCP								
PROCESSO	OBJETIVOS DO PROCESSO	Nº	RISCOS DO PROCESSO	AVALIAÇÃO DO RISCO				
				PROBABILIDADE (MÉDIA)	IMPACTO (MÉDIA)	Nota (P x I)	Classificação	Resposta ao Risco
Correição	Implementar procedimentos de Responsabilização	4	Insuficiência de servidores capacitados para atuar como membros de comissões de sindicância e processos administrativos disciplinares	4	4	16	CRÍTICO	MITIGAR
Correição	Implementar procedimentos de Responsabilização	6	Ausência de estrutura apropriada para as ações de correição	4	3	12	CRÍTICO	MITIGAR
Auditoria Interna	Avaliar o funcionamento dos controles internos	7	Ausência de sistemática para monitoramento das recomendações emitidas pela auditoria interna e órgãos de controle interno e externo.	3	4	12	CRÍTICO	MITIGAR
Gestão da Integridade	Identificar, avaliar e tratar riscos de integridade	21	Ausência de identificação de riscos de integridade específicos de cada setor da FCP	3	4	12	CRÍTICO	MITIGAR
Ouvidoria	Receber e encaminhar denúncias	2	Dificuldade de acompanhamento do denunciante acerca das ações resultantes de denúncia	3	3	9	ALTO	MITIGAR
Ouvidoria	Receber e encaminhar denúncias	3	Baixa utilização dos dados relativos às denúncias para o aprimoramento de processos e melhoria da gestão	3	3	9	ALTO	MITIGAR
Correição	Implementar procedimentos de Responsabilização	5	Alegação de desconhecimento dos servidores quanto aos seus deveres e possíveis penalidades	2	4	8	ALTO	MITIGAR
Ética	Promover a ética e regras de condutas	13	Ausência de regras claras para a ocupação e/ou acumulação de cargos em comissão, funções de confiança e gratificações	3	3	9	ALTO	MITIGAR
Ética	Promover a ética e regras de condutas	14	Ausência de orientação restringindo o recebimento de representantes de empresas por servidor desacompanhado e sem registro formal	3	3	9	ALTO	MITIGAR
Ética	Promover a ética e regras de condutas	15	Ausência de códigos de ética e conduta específico da FCP	3	3	9	ALTO	MITIGAR
Gestão da Integridade	Identificar, avaliar e tratar riscos de integridade	22	Ausência de recursos humanos e incentivos para atuação nas instâncias de integridade	3	3	9	ALTO	MITIGAR
Gestão da Integridade	Identificar, avaliar e tratar riscos de integridade	23	Desconhecimento dos servidores públicos quanto ao Plano de Integridade	3	3	9	ALTO	MITIGAR

(continua)

FUNDAÇÃO CULTURAL PALMARES
Relatório de Transição – Balanço de Gestão 2015/2018

Anexo II – Avaliação dos Riscos à Integridade
(continuação)

AVALIAÇÃO DE RISCOS PARA O PLANO DE INTEGRIDADE DA FCP								
PROCESSO	OBJETIVOS DO PROCESSO	Nº	RISCOS DO PROCESSO	AVALIAÇÃO DO RISCO				
				PROBABILIDADE (MÉDIA)	IMPACTO (MÉDIA)	Nota (P x I)	Classificação	Resposta ao Risco
Ouvidoria	Receber e encaminhar denúncias	1	Alegação de desconhecimento dos servidores quanto aos canais de denúncias existentes	2	3	6	MODERADO	MITIGAR
Auditoria Interna	Avaliar o funcionamento dos controles internos	8	Baixa interação do Auditor com a Diretoria	2	3	6	MODERADO	MITIGAR
Auditoria Interna	Avaliar o funcionamento dos controles internos	9	Baixo índice e cumprimento das recomendações, emitidas em relatórios de auditoria, pelos gestores.	2	3	6	MODERADO	MITIGAR
Transparência	Promover a transparência ativa e acesso à informação	10	Falta de divulgação e atualização de informações de transparência ativa, conforme Guia de Transparência para órgãos e entidades do Poder Executivo Federal	2	3	6	MODERADO	MITIGAR
Transparência	Promover a transparência ativa e acesso à informação	11	Ausência de divulgação de compromissos públicos da Alta Administração por meio de agenda	2	3	6	MODERADO	MITIGAR
Transparência	Promover a transparência ativa e acesso à informação	12	Possível divulgação de informações sigilosas devido a ausência de classificação do sigilo de informações	2	3	6	MODERADO	MITIGAR
Ética	Promover a ética e regras de condutas	16	Desconhecimento da Comissão de Ética e de seus componentes pelos colaboradores da FCP	2	2	4	MODERADO	MITIGAR
Ética	Promover a ética e regras de condutas	17	Alegação de desconhecimento dos servidores quanto às normas de ética e conduta	2	3	6	MODERADO	MITIGAR
Conflito de Interesses e Nepotismo	Tratar casos de conflito de interesses e nepotismo	18	Ausência de procedimentos formais de verificação de laços de parentesco das pessoas nomeadas e contratadas	2	3	6	MODERADO	MITIGAR
Conflito de Interesses e Nepotismo	Tratar casos de conflito de interesses e nepotismo	19	Alegação de desconhecimento dos servidores quanto à situações que configuram conflitos de interesses	2	3	6	MODERADO	MITIGAR
Conflito de Interesses e Nepotismo	Tratar casos de conflito de interesses e nepotismo	20	Exercício de atividades privadas pelos servidores da FCP sem previo pedido de autorização por meio do Sistema Eletrônico de Prevenção de Conflitos de Interesses (SeCI)	1	2	2	BAIXO	ACEITAR

FUNDAÇÃO CULTURAL PALMARES
Relatório de Transição – Balanço de Gestão 2015/2018

Anexo III – Compilação das Propostas do Comitê de Governança acerca de Medidas de Tratamento de Riscos

Medidas de Tratamento de Riscos à Integridade da FCP				
Nº	RISCOS IDENTIFICADOS	CLASSIFICAÇÃO	COMPILAÇÃO DAS PROPOSTAS DO COMITÊ DE GOVERNANÇA	PLANO DE AÇÃO
4	Insuficiência de servidores capacitados para atuar como membros de comissões de sindicância e processos administrativos disciplinares	CRÍTICO	Oferecer capacitações periódicas aos servidores (DEP); Reestruturar a Fundação, buscando mão-de-obra em órgãos que serão extintos pelo novo governo (CGI); Realizar campanha de mobilização e divulgar oportunidades de capacitação na área de correição para servidores da FCP (CGE)	Realizar campanha de mobilização e divulgar oportunidades de capacitação na área de correição para servidores da FCP Instituir a Comissão Permanente de Sindicância Mapear, padronizar e documentar o processo de correição
6	Ausência de estrutura apropriada para as ações de correição	CRÍTICO	Instituir área específica e sistematizar as informações (CGI); Instituir uma Comissão Permanente de Sindicância de Processos Administrativos Disciplinares; realizar esforços para atrair servidores para atuar no tema por meio da remoção (CGE)	Instituir a Comissão Permanente de Sindicância Mapear, padronizar e documentar o processo de correição
7	Ausência de sistemática para monitoramento das recomendações emitidas pela auditoria interna e órgãos de controle interno e externo.	CRÍTICO	Instituir área específica e sistematizar as informações (CGI); Executar sistemática de monitoramento e avaliação semestral de cumprimento de recomendações emitidas pelo auditor interno e por órgãos de controle; com a elaboração de indicador(es) sobre o tema; mapear o processo de acompanhamento de recomendações de auditoria no âmbito do GFT (CGE).	Mapear, padronizar e documentar o processo de auditoria Formatar capacitação para todos os colaboradores da FCP (Servidores, Terceirizados e Estagiários) sobre o Programa de Integridade.
21	Ausência de identificação de riscos de integridade específicos de cada setor da FCP	CRÍTICO	É necessário o mapeamento dos processos para se identificar os riscos (DPA); Capacitar servidores (CGI); Orientar e prestar apoio aos gestores da FCP na inclusão de riscos de integridade nas atualizações do Plano de Integridade da FCP (CGE)	Mapear o processo de identificação de riscos de integridade
2	Dificuldade de acompanhamento do denunciante acerca das ações resultantes de denúncia	ALTO	Oferecer informações quanto acompanhamento especial de processos no SEI; Disponibilizar um canal de atendimento a denunciantes (telefone, email específico) (DEP); Criar canal de comunicação direto com os denunciantes (CGI); Implantar e divulgar o sistema e-OUV (CGE)	Mapear, padronizar e documentar o processo de acompanhamento e tratamento de denúncias Elaborar folder sobre o acompanhamento de denúncias
3	Baixa utilização dos dados relativos às denúncias para o aprimoramento de processos e melhoria da gestão	ALTO	Ausência até então de Unidade de Gestão de Riscos (CNIRC); Utilizar os dados das denúncias em ações positivas para a Instituição (espaços de convivências) (DEP); Instituir área específica e sistematizar as informações (CGI); Desenvolver um indicador relacionado à denúncias e relatórios de monitoramento periódicos com a apresentação de dados; Mapear o processo de recebimento e tratamento de denúncias no âmbito do GFT (CGE)	Estabelecer um plano de monitoramento, com indicadores das dimensões do plano de integridade Mapear, padronizar e documentar o processo de acompanhamento e tratamento de denúncias
5	Alegação de desconhecimento dos servidores quanto aos seus deveres e possíveis penalidades	ALTO	Informação por meio de informativos internos para difusão do conhecimento (DEP); Capacitar servidores (CGI); Elaborar e publicar o código de ética da FCP e incluir o tema nas capacitações internas da FCP (CGE)	Elaborar e publicar o código de ética da FCP Elaborar folder sobre o código de ética da FCP Formatar capacitação para todos os colaboradores da FCP (Servidores, Terceirizados e Estagiários) sobre o Programa de Integridade.

(continua)

FUNDAÇÃO CULTURAL PALMARES
Relatório de Transição – Balanço de Gestão 2015/2018

Anexo III – Compilação das Propostas do Comitê de Governança acerca de Medidas de Tratamento de Riscos
(continuação)

Medidas de Tratamento de Riscos à Integridade da FCP				
Nº	RISCOS IDENTIFICADOS	CLASSIFICAÇÃO	COMPILAÇÃO DAS PROPOSTAS DO COMITÊ DE GOVERNANÇA	PLANO DE AÇÃO
13	Ausência de regras claras para a ocupação e/ou acumulação de cargos em comissão, funções de confiança e gratificações	ALTO	Nomartizar critérios para nomeação e designação (CGI); Definir e publicar critérios para a nomeação de cargos e/ou designação de gratificações. Estabelecer fluxo para nomeação de cargos ou gratificações vagos. (CGE)	Mapear , padronizar e documentar o processo de nomeação e designação de cargos e gratificações Instituir e disseminar os procedimentos internos de ocupação e/ou acumulação de cargos em comissão, funções de confiança e gratificações Formatar capacitação para todos os colaboradores da FCP (Servidores, Terceirizados e Estagiários) sobre o Programa de Integridade.
14	Ausência de orientação restringindo o recebimento de representantes de empresas por servidor desacompanhado e sem registro formal	ALTO	Divulgar informes sobre ética e condutas internas (DEP); Ministras palestras abrangendo o tema (CGI); Estabelecer orientações formais (normativo interno) ao recebimento de representantes, bem como publicar no site da FCP a agenda desses recebimentos, juntamente com as Atas sobre os assuntos tratados. Capacitar os servidores da FCP sobre o assunto. (CGE)	Elaborar e disseminar folder sobre código de ética e condutas internas. Formatar capacitação para todos os colaboradores da FCP (Servidores, Terceirizados e Estagiários) sobre o Programa de Integridade.
15	Ausência de códigos de ética e conduta específico da FCP	ALTO	Possível redação de códigos de ética, conduta e boas práticas específicos da FCP. Informes internos periódicos ressaltando boas práticas, notícias que dialoguem e apresentem o assunto. (DEP); Capacitar de servidores (CGI); Redação de código de ética e conduta específico da FCP. Elaborar uma capacitação interna para servidores, terceirizados e estagiários sobre a integridade e conduta dos servidores, abrangendo os temas do programa de integridade e elaboração de livro eletrônico sobre o tema para ser repassado a todos os servidores por e-mail, na internet e intranet. (CGE)	Elaborar , publicar e disseminar código de ética e condutas internas. Elaborar e disseminar folder sobre código de ética e condutas internas. Formatar capacitação para todos os colaboradores da FCP (Servidores, Terceirizados e Estagiários) sobre o Programa de Integridade.
22	Ausência de recursos humanos e incentivos para atuação nas instâncias de integridade	ALTO	Informação por meio de informativos internos para difusão do conhecimento, oferta de capacitações sobre a temática, além do desenvolvimento de espaços de convivência e troca de experiências, boas práticas de Administração (DEP); Reestruturar a Fundação, buscando mão-de-obra em órgãos que serão extintos pelo novo governo (CGI); Elaborar uma capacitação interna para servidores, terceirizados e estagiários sobre a integridade e conduta dos servidores, abrangendo os temas do programa de integridade e elaboração de livro eletrônico sobre o tema para ser repassado a todos os servidores por e-mail, na internet e intranet. (CGE)	Formatar capacitação para todos os colaboradores da FCP (Servidores, Terceirizados e Estagiários) sobre o Programa de Integridade.

(continua)

FUNDAÇÃO CULTURAL PALMARES
Relatório de Transição – Balanço de Gestão 2015/2018

Anexo III – Compilação das Propostas do Comitê de Governança acerca de Medidas de Tratamento de Riscos
(continuação)

Medidas de Tratamento de Riscos à Integridade da FCP				
Nº	RISCOS IDENTIFICADOS	CLASSIFICAÇÃO	COMPILAÇÃO DAS PROPOSTAS DO COMITÊ DE GOVERNANÇA	PLANO DE AÇÃO
23	Desconhecimento dos servidores públicos quanto ao Plano de Integridade	ALTO	Informação por meio de informativos internos para difusão do conhecimento (DEP); Não há até o momento Plano de Integridade publicado (DPA); Capacitar servidores (CGI); Divulgar o Plano de Integridade por e-mail, na intranet e internet. Elaborar uma capacitação interna para servidores, terceirizados e estagiários sobre a integridade e conduta dos servidores, abrangendo os temas do programa de integridade e elaboração de livro eletrônico sobre o tema para ser repassado a todos os servidores por e-mail, na internet e intranet. (CGE)	Disseminar o Plano de Integridade Formatar capacitação para todos os colaboradores da FCP (Servidores, Terceirizados e Estagiários) sobre o Programa de Integridade.
1	Alegação de desconhecimento dos servidores quanto aos canais de denúncias existentes	MODERADO	Melhoria na Comunicação Interna (CNIRC); Informação por meio de informativos internos para difusão do conhecimento (DEP); Ministrar palestras abrangendo o tema (CGI);	Elaborar de folder sobre os canais de denúncias existentes Formatar capacitação para todos os colaboradores da FCP (Servidores, Terceirizados e Estagiários) sobre o Programa de Integridade.
8	Baixa interação do Auditor com a Diretoria	MODERADO	Agendar reuniões periódicas (CGI); Incluir na pauta das RAE e das reuniões do Comitê de Governança relato do monitoramento das atividades de auditoria (CGE)	Mapear, padronizar e documentar o processo de auditoria Incluir e formalizar nas pautas das reuniões do Comitê de Governança e das RAE dos meses de junho e dezembro relatório de monitoramento das atividades de auditoria Desenvolver e implementar relatório de monitoramento de auditoria
9	Baixo índice e cumprimento das recomendações, emitidas em relatórios de auditoria, pelos gestores.	MODERADO	Reestruturar a Fundação, buscando mão-de-obra em órgãos que serão extintos pelo novo governo (CGI); Instituir nas RAE, reuniões da Diretoria, do Comitê Gestor e do Conselho Curador a apresentação do relatório de monitoramento das ações de auditoria. (CGE)	Mapear, padronizar e documentar o processo de auditoria; Incluir e formalizar nas pautas das reuniões do Comitê de Governança e das RAE dos meses de junho e dezembro relatório de monitoramento das atividades de auditoria Formatar capacitação para todos os colaboradores da FCP (Servidores, Terceirizados e Estagiários) sobre o Programa de Integridade.
10	Falta de divulgação e atualização de informações de transparência ativa, conforme Guia de Transparência para órgãos e entidades do Poder Executivo Federal	MODERADO	não há rotina no âmbito da FCP que discipline os ritos (DPA); Reestruturar a Fundação, buscando mão-de-obra em órgãos que serão extintos pelo novo governo (CGI); Avaliar as informações públicas da FCP que não estão disponibilizadas no sítio institucional, e implantar sistemática de alimentação e atualização das informações (CGE)	Mapear, padronizar e documentar o processo de disponibilização de informações de transparência ativa. Formatar capacitação para todos os colaboradores da FCP (Servidores, Terceirizados e Estagiários) sobre o Programa de Integridade.

(continua)

FUNDAÇÃO CULTURAL PALMARES
Relatório de Transição – Balanço de Gestão 2015/2018

Anexo III – Compilação das Propostas do Comitê de Governança acerca de Medidas de Tratamento de Riscos
(continuação)

Medidas de Tratamento de Riscos à Integridade da FCP				
Nº	RISCOS IDENTIFICADOS	CLASSIFICAÇÃO	COMPILAÇÃO DAS PROPOSTAS DO COMITÊ DE GOVERNANÇA	PLANO DE AÇÃO
11	Ausência de divulgação de compromissos públicos da Alta Administração por meio de agenda	MODERADO	há procedimento interno no âmbito do DPA de enviar periodicamente a agenda da Diretoria para Assessoria de Comunicação (DPA); Reestruturar a Fundação, buscando mão-de-obra em órgãos que serão extintos pelo novo governo (CGI); Estabelecer orientações formais (normativo interno) quanto à divulgação de compromissos públicos; Capacitar os servidores responsáveis pela elaboração e publicação da agenda de compromissos da Alta Administração da FCP; monitorar a atualização permanente das agendas dos dirigentes. (CGE)	Normalizar a disponibilização das agendas de dirigentes e de recebimento de representantes de empresas Mapear , padronizar e documentar o processo de formação e disponibilização de agenda dos dirigentes e de recebimento de representantes de empresas.
12	Possível divulgação de informações sigilosas devido a ausência de classificação do sigilo de informações	MODERADO	Capacitar de servidores (CGI); Instituir a Comissão Permanente de Avaliação de Documentos Sigilosos e elaborar regulamentação interna acerca da classificação das informações (CGE)	Instituir a Comissão Permanente de Avaliação de Documentos Sigilosos Elaborar folder sobre a Classificação de Documentos Sigilosos
16	Desconhecimento da Comissão de Ética e de seus componentes pelos colaboradores da FCP	MODERADO	Orientar os colaboradores sobre a matéria (CGI); Elaborar divulgação eletrônica sobre a Comissão de Ética e o programa de integridade e disponibilizar a todos colaboradores por e-mail, na intranet e na internet. (CGE)	Elaborar e disseminar folder sobre a comissão de ética da FCP e suas atribuições. Formatar capacitação para todos os colaboradores da FCP (Servidores, Terceirizados e Estagiários) sobre o Programa de Integridade.
17	Alegação de desconhecimento dos servidores quanto às normas de ética e conduta	MODERADO	Ministrar palestras abrangendo o tema (CGI); Elaborar uma capacitação interna para servidores, terceirizados e estagiários sobre a integridade e conduta dos servidores, abrangendo os temas do programa de integridade e elaboração de livro eletrônico sobre o tema para ser repassado a todos os servidores por e-mail, na internet e intranet. (CGE)	Elaborar , publicar e disseminar código de ética e condutas internas; Elaborar e disseminar folder sobre a comissão de ética da FCP e suas atribuições; Formatar capacitação para todos os colaboradores da FCP (Servidores, Terceirizados e Estagiários) sobre o Programa de Integridade.

(continua)

FUNDAÇÃO CULTURAL PALMARES
Relatório de Transição – Balanço de Gestão 2015/2018

Anexo III – Compilação das Propostas do Comitê de Governança acerca de Medidas de Tratamento de Riscos
(continuação)

Medidas de Tratamento de Riscos à Integridade da FCP				
Nº	RISCOS IDENTIFICADOS	CLASSIFICAÇÃO	COMPILAÇÃO DAS PROPOSTAS DO COMITÊ DE GOVERNANÇA	PLANO DE AÇÃO
18	Ausência de procedimentos formais de verificação de laços de parentesco das pessoas nomeadas e contratadas	MODERADO	Ministrar palestras abrangendo o tema (CGI); Mapear o fluxo de verificação de laços de parentesco; estabelecer formulário sobre o tema a ser preenchido por servidores, colaboradores ou estagiários no momento da contratação/nomeação; incluir o tema na capacitação sobre o programa de integridade e nos materiais de apoio a serem elaborados. (CGE)	Mapear o processo de verificação de laços de parentesco; Instituir declaração de laços de parentesco nos atos de nomeação e contratação Formatar capacitação para todos os colaboradores da FCP (Servidores, Terceirizados e Estagiários) sobre o Programa de Integridade.
19	Alegação de desconhecimento dos servidores quanto à situações que configuram conflitos de interesses	MODERADO	Informação por meio de informativos internos para difusão do conhecimento (DEP); Ministrar palestras abrangendo o tema (CGI); Elaborar uma capacitação interna para servidores, terceirizados e estagiários sobre a integridade e conduta dos servidores, abrangendo os temas do programa de integridade e elaboração de livro eletrônico sobre o tema para ser repassado a todos os servidores por e-mail, na internet e intranet. (CGE)	Mapear o processo de verificação de conflitos de interesse; Elaborar folder sobre conflitos de interesses. Formatar capacitação para todos os colaboradores da FCP (Servidores, Terceirizados e Estagiários) sobre o Programa de Integridade.
20	Exercício de atividades privadas pelos servidores da FCP sem previo pedido de autorização por meio do Sistema Eletrônico de Prevenção de Conflitos de Interesses (SeCI)	BAIXO	Informação por meio de informativos internos para difusão do conhecimento (DEP); Esse sistema não é de conhecimento dos servidores no âmbito da FCP (DPA); Ministrar palestras abrangendo o tema (CGI); Implantar e divulgar o sistema SeCI. (CGE)	Instituir e disseminar o sistema SeCI Elaborar folder sobre conflitos de interesses. Formatar capacitação para todos os colaboradores da FCP (Servidores, Terceirizados e Estagiários) sobre o Programa de Integridade.